

開催年月日 令和3年12月14日(火)  
 質問者 日本共産党 真下 紀子 委員  
 答弁者 知事

質 問 要 旨	答 弁 要 旨
<p><b>三 人事施策について</b>  <b>(一) 障害特性の合理的配慮について</b>                      次に、多様性ある人事施策について伺います。                      各部審査で、知的障害者の職員採用が極めて少ない問題を取り上げました。                      そこでまず、障害特性に対する合理的配慮について、知事はどう認識しているのか、また、多様性あるいはダイバーシティの実現を図る上で、障害特性に対する合理的配慮は何が必要と考えるのか、認識を伺います。</p> <p><b>(二) 道職員等採用選考試験について</b>                      障害者雇用が進んでいる中で、知的障害のある方の雇用が進んでいないことが問題なんです。そのため、職場でもですね、知的障害に対する知識の蓄積というのがないんですね。                      道においては2019年度から障害者雇用促進法に基づいて、それまで身体障害者に限定していた障害者雇用を、精神・知的障害者にも拡大いたしました。精神・知的障害の採用が2019年度が15名、20年度が11名合格しているんですけど、実際は知的障害者の方の採用がほとんどないわけです。                      その背景を何故なのかとお聞きしますと、総務部は「障害の種類や程度により試験の内容や合否基準に差を設けていない」とこのように答弁をしています。                      つまり、障害特性の別なく試験を行い、その点数によって単に合否判断をしているだけなんです。その結果として、知的障害者の採用が少なくなっているという状況です。                      知事は、障害特性を踏まえ一律試験、一律合否判断を行うことが、障害の特性に合理的配慮をした採用選考といえるのかどうか、明確にお答え願いたいと思います。</p> <p><b>(二) 一 再① 道職員等採用選考試験について</b>                      必要な配慮が行われていないんですよ。そこで知事にお伺いしたいんですけど、今年度の障害者を対象とした道職員等採用選考案内と、それから知的障害者を対象とした府職員採用選考試験を行っている京都府の試験案内も、知事にご覧いただきたいということで、事前にお手渡しをしていると思うんですけど、ご覧になってますか。                      この2つの採用試験案内をご覧になって、北海道と京都府の違いを見て、知事自身がどのようにお感じになるのか、率直な感想を聞きたいと思います。</p> <p>私もずいぶん違うなということを非常に強く感じました。ルビが振ってあるだけではなくて、内容自体も簡潔にわかりやすくなっているんですよ。</p> <p><b>(二) 一 再② 道職員等採用選考試験について</b>                      それで障害の特性に配慮するというのであれば、少なくとも知的障害の特性に合わせて試験案内を作成すべきだと考えますけど、どうでしょうか。</p> <p>よろしくその点は取り組んでいただきたいと思います。</p>	<p><b>(知事)</b>                      障がいのある方への合理的配慮についてであります。障がいの有無にかかわらず、個性を尊重しながら共生する社会を実現していくためには、障がいのある方々の一層の社会参加を進めていくことが重要と考えております。個々の特性に応じ、日常生活や社会生活を営むために必要な支援や配慮が求められているものと認識をしています。                      そのため、道においては、職員の採用などに関し、障害者雇用促進法の趣旨を踏まえ、毎年度の競争試験のほかに、障がいのある方を対象とした採用選考を実施し、雇用の確保に努めるとともに、個々の特性に応じた支援体制や勤務環境の整備など、障がいのある職員の活躍促進に取り組んでいるところでございます。</p> <p><b>(知事)</b>                      障がいのある方の採用についてであります。道では、特定の障害種別の障がい者を募集の対象から排除することがないように、令和元年度から、身体障がい者に加え、精神や知的障がい者も対象とした採用選考を実施をしているところでございます。                      採用選考にあたっては、障がいの種類や程度により、試験の内容や合否基準などについて、異なる取扱いとしないものの、精神や知的障がいのある受験者には、就労支援機関の職員の同席を可能とするなど、受験にあたって必要な配慮を行っているところでございます。</p> <p><b>(知事)</b>                      京都府の試験案内ということで、事前にこちらをいただきまして、ふりがながそれぞれ振られているという状況でございます。                      受験を希望する方々にとって、よりわかりやすい案内になっているのではないかとこのように感じるところでございます。</p> <p><b>(知事)</b>                      今ご紹介いただきました取組もそうですし、他のそういった府県の取組内容も参考とさせていただきますながら、わかりやすい試験案内、これは必要なことだというふうに思いますので、人事委員会と協議していきたいというふうに思います。</p>

質 問 要 旨	答 弁 要 旨
<p><b>(三) 就業環境等の情報公開について</b>  愛知県等では、働く場所、勤務場所や仕事内容を毎年度公表しております。ホームページで見られます。積極的な情報発信を行う県がある一方でですね、北海道においては具体的な仕事のイメージを持てるに足る、それだけの情報が公表されていない状況があります。  知事はこうした情報開示について、不十分という認識はおありでしょうか。</p> <p>その際ですね、当事者の皆さんや関係者の皆さんからの意見というのを、よく聞いていただきたいと思っております。</p> <p><b>(四) 非常勤から正職員への転用等新たな取り組みについて</b>  障害のある方を対象とした会計年度任用職員の採用でもですね、2020年度に24名、今年度22名を採用したと分科会で答弁されているんですけど、知的障害を持つ方の採用がありません。  東京都では、会計年度任用職員から正職員への転用制度を今年度から実施しておりまして、道としてもですね、こうした制度を参考にして、採用の門戸を開いていく必要があると考えますが、いかがでしょうか。</p> <p>そうはおっしゃるんですけど、そもそも試験のところで、これが壁になってるんです。知的障害の方が排除されるかのような一律試験、一律選考になっているわけです。先ほど知事は、採用試験の選考に当たっての案内は、改善をしていく旨の答弁をされたんですけど、この試験のあり方というところが大きな壁になって、中々、採用に至らないということなんです。</p> <p><b>(五) 採用試験の見直しについて</b>  繰り返し「障害特性に配慮」ということを答弁されたわけですが、この障害特性を考慮せずに一律試験を課していること自体が障害者を排除することにつながる訳でして、この一律試験のみの判断で障害特性を考慮したものになっていない今の現状をやはり変えなければ、知的障害のある方の雇用が遅々として進まない大きな要因となっていると考えます。  SDGsは「誰一人取り残さない社会の実現」を掲げています。しかし、道自身の取組がSDGsと逆行するものでは、看板倒れと言われても仕方ありません。  SDGsの精神を踏まえれば、3障害一律の採用試験は見直すべきではないかと考えますが、いかがですか。</p> <p>まだ難しい課題が残っているかと思っておりますけども、知事の足下を見てもみますと、北海道障がい福祉計画第6期の計画があるんですけども、この書式になっています。  もうすでに採用案内と同様の書式が本庁の中で作られているわけです。ところが、これが庁内でみんなが知るところとなっていない。  だから、さっき申しましたけれど、知的障害のある方や保護者の方、関係者の方から意見を聞いて、どうすれば合理的配慮につながるかと言うことをよく聞いて、対応していただきたいということを最後に申し上げて、質問を終わります。</p>	<p><b>(知事)</b>  就業環境等の情報公開についてであります。道では、これまで、道職員を目指す方々に向けて、道庁への理解と関心を高めていただけるように、各部や振興局の仕事内容や、道職員の働いている姿の紹介などの情報発信に努め、道の仕事の魅力を伝える取り組みを行ってまいりました。  今後は、これらの取組に加えまして、現に勤務している障がいのある職員の障がい特性に応じた日常的なサポートや、職業生活相談員を配置した相談窓口の設置など、道職員として勤務する上での具体的な就業環境や支援体制を障がいのある方や関係者の皆様に幅広くお知らせする取組について検討を行ってまいります。</p> <p><b>(知事)</b>  会計年度任用職員についてであります。道では、障がいのある方に対する多様な就労機会を確保するため、知的障がい者を含め、障がい者を対象とした会計年度任用職員の採用選考も実施をしてきているところでございます。  採用した会計年度任用職員に対しては、ご本人の意向なども踏まえ、常勤職員としての採用に向けた受験情報の提供や、受験しやすい環境への配慮を行っております。  道としては、今後とも、こうした取組を通じ、道庁で働く障がいのある会計年度任用職員に対する支援に努めてまいります。</p> <p><b>(知事)</b>  障がいのある方々の採用についてであります。道では、障がいのある方々の採用の促進や、勤務環境の整備等に計画的に取り組むため、令和元年度に、「北海道職員に係る障がい者活躍推進計画」を策定し、すべての職員が、互いの個性を尊重して支え合い、障がいのある方々が長期間にわたり、意欲と能力を發揮できる職場づくりを進めるとともに、多様な受験機会を確保するため、採用選考の対象に、精神や知的障がい者を加えたところであります。実際に、知的障がいがある方の採用につながったところでございます。  道としては、障がいのある方々の雇用の促進に率先して取り組んでいくことが必要であるというふうと考えており、今後とも、国や他都府県における取組事例のほか、採用された職員や所属長の意見も聞きながら、個々の特性を踏まえた職域の拡大に向けた検討を行うほか、きめ細かな職場環境の整備をより一層進めながら、障がいのある職員の活躍の場の拡大に努めてまいります。</p>